

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT XIII KOTO  
KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

**S K R I P S I**

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**ROKI SANDRA**  
**10775000406**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2013**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur hanya kepada Allah Swt, yang mana dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar”. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah membawa perubahan besar pada peradaban manusia saat ini.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis, yang dalam pembuatan skripsi ini terkadang menghadapi kendala-kendala, namun dengan keridhohan Allah Swt dan do’a maupun motivasi dari berbagai pihak, maka penulis dapat menghadapinya. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas juga atas dukungan dari pihak-pihak, untuk itu melalui karia ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua yang telah mengorbankan kebahagiaannya demi kebahagiaan penulis dan memberikan kasih sayang, senantiasa mendoakan penulis dalam menuntut ilmu agar menjadi manusia yang patuh terhadap agama dan masyarakat semuanya.

2. Bapak Prof.H.M. Nazir, MA dan staf yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di UIN Suska Pekanbaru.
3. Bapak Dr.Mahendra Romus, SP.M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penulis, semoga dibalas yang setimpal oleh sang Khalik.
4. Bapak Drs. Almasri, M.Si selaku PD 1 yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis dan semua dosen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Bapak Rusdi, S.Sos, MA selaku pembimbing yang telah dengan ihklas meluangkan waktunya ditengah-tengah kesibukan beliau sehari-hari.
6. Bapak Afrizal, S.Sos, M,Si selaku Ketua Jurusan dan penasehat akademis penulis. Penulis mengucapkan banyak terimah Kasih,dan semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Bapak Abdul Aziz beserta seluruh pegawai/staff kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar atas segala bantuanya.
8. Kepada Abang Saya Zulfendi beserta keluarga dan tak lupa pula kepada kakanda saya Eka Asmarita dan keluarga. yang telah mendoakan penulis dan memberikan motivasi dalam tugas penelitian ini.
9. Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada Taufik,S.Ap dan Jamil Ismail,S,Sos yang telah memberikan semangat, motivasi, dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat para sahabat saya Mahmuda, SE, Sy , beserta istrinya Hefni Yusnita, SE,Sy dan sahabat lainnya Ade Isa Putra, Matriddi, Pestika Widya Hawari,

Amin, Deden Oktomo,Dapit Harfani,S,pd, opung, M. Nazir, Eni Sabrina,  
Dori, Asra, Pendro, Nurhasana, Miduk,S.Ap, Deni,S.Ap, Alkindi, Bang  
Willi,S.Ap, Akmal, Asril Ramadhan, Ejang Akbar, Lukman Hadi, Bang  
Dasril, Mar Efendi, Wan Har, Andri, Kak Mira dan keluarga, Aso, Dian,  
Anggi, Dian kontang , Kodir, pak onus Muksin yang tidak dapat disebutkan  
namanya satu persatu serta rombongan Administrasi Negara 07.

Pekanbaru, Desember 2013

**ROKI SANDRA**

## ABSTRAK

Judul penelitian ini: "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR".

OLEH :

**ROKI SANDRA**  
**10775000406**

*Latar belakang penelitian ini adalah keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional tidak terlepas dari peran dan fungsi dari kepemimpinan , namun hal ini bertentangan dengan kenyataan yang terjadi pada kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang tidak terlaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya diikuti untuk mewujudkan good governounc. Hal ini mengandung pengertian, dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara pimpinan dan para staff atau pegawai agar dapat mengetahui kebutuhan dan kekurangan antara satu sama lainnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang waktu pelaksana pada bulan Oktober 2012 sampai dengan selesai. Pada penjelasan sebelumnya telah dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan program Komputer SPSS 13, setelah itu dilakukan pembuktian hipotesis. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap, variabel terikat (kinerja). Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan menurut responden kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja mereka Selain itu variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena kompensasi menurut responden kompensasi sangat mempengaruhi kebutuhan hidup sehari-hari.*

***Kata Kunci : Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Kepemimpinan***

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii

### BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan penelitian .....	13
1.4 Sistematika Penulisan .....	13

### BAB II: TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja .....	15
2.2 Tujuan Penelitian Kinerja .....	17
2.3 Manfaat Pengukuran Kerja .....	18
2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	19
2.5 Konsep Operasional.....	31
2.6 Hipotesis .....	32
2.7 Variabel Penelitian .....	32

### BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Analisis Data .....	34

**BAB IV: GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT KECAMATAN XIII  
KOTO KAMPAR**

4.1 Sejarah Singkat .....	37
4.2 Keadaan Geografi .....	40
4.3 Keadaan Demografi .....	40
4.4 Keadaan Sosial Budaya.....	42
4.5 Pendidikan.....	43
4.6 Kesehatan .....	44
4.7 Agama .....	46
4.8 Pemerintahan.....	46
4.9 Kewenangan, Tugas Pokok dan Struktur Organisasi.....	48
4.10 Sarana dan Prasarana Penunjang Kerja .....	55

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Hasil Penelitian .....	56
5.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
5.3 Pembahasan .....	72

**BAB VI: PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	73
6.2 Saran .....	74

DAFTAR PUSTAKA .....	75
----------------------	----

**BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 2).

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah, karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas



Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada Bab II,

Pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa:

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai negeri sipil (PNS) sudah sangat jelas, yakni mengabdikan kepada negara, daerah, dan warga. Jadi jika semua PNS menyadari tupoksinya masing-masing, sudah pasti semua kegiatan pemerintah, diyakini dapat berjalan sesuai dengan keinginan masyarakat.

Dalam Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), Baik sumber daya alam (natural) maupun sumber daya manusia (Human resources). PNS merupakan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian karena termasuk penentu keberhasilan suatu pembangunan.

Pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan, terlebih organisasi tersebut adalah kantor kelurahan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi, dimana dengan kualitas dan kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Namun yang terjadi saat ini masih banyak para pegawai negeri sipil yang bekerja tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan kinerjanya. Sebagai aparatur pemerintahan pegawai negeri sipil seharusnya mampu memberikan pelayanan dan bekerja sesuai dengan tuntutan undang-undang serta tugas pokok yang telah diberikan.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara.

Manajemen kinerja sesungguhnya dapat diimplementasikan bagi PNS khususnya untuk mereka yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional umum. Untuk mendukung implementasi manajemen kinerja bagi PNS ini diperlukan beberapa strategi yaitu :

- a. Melakukan pendekatan manajemen kinerja kepada segenap *stakeholder*. Diseminasi ini dimaksudkan untuk membangun kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan kinerja PNS;
- b. Selama proses diseminasi berlangsung, dilakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam rangka mendefinisikan tugas, pekerjaan, peran, tanggungjawab, tujuan, dan beban kerja setiap individu PNS; dan
- c. Menggalang dukungan politik untuk mengamandemen UU No. 43 Tahun 1999.

Para birokrat memiliki tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, agar peran pemerintah sebagai pelayan masyarakat dapat terpenuhi. Namun hal ini sangat bertentangan dengan kenyataan yang terjadi di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang tidak terlaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya diikuti untuk mewujudkan pemerintah dalam mewujudkan *good governance*.

Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada

perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

Hal ini juga dapat dilihat dari kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar khususnya. Di sana dapat dilihat dalam menjalankan kinerjanya para pegawai cenderung hanya memberikan pelayanan dan kerja yang hanya mendapatkan keuntungan bagi mereka bukan memberikan pelayanan yang sesuai dengan perintah dan acuan undang-undang. Melihat kondisi SDM PNS tersebut, tidak jarang kita mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja pemerintah kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Untuk itu, banyak kalangan pemerhati birokrasi mendorong pemerintah mengedepankan pengelolaan SDM aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Berikut ini tabel Pegawai Negeri sipil yang terdapat di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar berdasarkan jenjang pendidikan dan tugas kerjanya.

**Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Camat XIII Koto Kampar  
Kabupaten Kampar dan Jenjang Pendidikannya**

No	Nama Bidang	Jenjang Pendidikan			
		SMA	D3	S1	S2
1.	Camat				1
2.	Sekretaris Camat				1
3.	Kasubag Umum dan Kepegawaian		3	2	
4.	Kasubag Perencanaan		2	2	
5.	Kasubag Keuangan		3	2	
6.	Seksi Pemerintahan		2	1	
7.	Seksi Ketrentaman dan Ketertiban Umum		1	1	
8.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat		2	2	
9.	Seksi Kebersihan				

10	Seksi Kesejahteraan Sosial	2	1  3	1	
	<b>Jumlah :</b>	2	17	11	2

*Sumber : Kantor Camat XIII Koto Kampar.2011*

Dilihat dari tabel 1.2 di atas dapat kita ketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar sudah sangat memenuhi jika mereka melakukan kinerjanya dengan baik. Dengan jumlah yang seperti ini pemerintah kecamatan akan mampu memberikan penempatan kerja yang seharusnya sesuai dengan kemampuan pegawainya. Namun hal ini bertentangan dengan keadaan yang sebenarnya, dimana mereka ditempatkan tanpa mempertimbangkan kemampuan pegawai tersebut.

Kinerja dalam Pelayanan yang diberikan masih tidak tepat waktu, seperti pembuatan Kartu Keluarga yang seharusnya maksimal di kerjakan selama 2 (dua) minggu menjadi 1 (satu) bulan dan hal seperti ini juga terjadi pada proses administrasi dan surat surat lainnya. Kondisi ini tentu saja menjadi hambatan bagi masyarakat di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar dalam melakukan aktifitas dan pekerjaan sehari-hari.

Kemudian dari observasi yang dilakukan penulis juga ditemukan gejala-gejala lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai antara lain:

1. Terlihat adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.
2. Adanya pungutan biaya administrasi diluar ketentuan pemerintah daerah Kabupaten Kampar, contohnya dalam pembuatan surat pengantar kelakuan baik yang seharusnya tidak dipungut biaya tapi dalam pelaksanaannya mereka harus membayar.
3. Penempatan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, juga mempengaruhi kinerja pegawai yang terdapat di kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Hal ini juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2: Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dibutuhkan**

No	Tugas	Ideal	Kondisi yang Ada
1	Perencanaan dan Keuangan	S1/D3 Ekonomi, Akuntansi	STM Mesin dan SMA
2	Pemerintahan	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	SMA S1

3	Ketentraman dan Ketertiban	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	D3 Ekonomi
4	Pemberdayaan Masyarakat	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Ekonomi, Hukum	D3 Manajemen
5	Kesejahteraan Sosial	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	S1 Pemerintahan

*Sumber: Kantor Camat XIII Koto Kampar. 2012*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penempatan PNS pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan PNS pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan ini masih ditempati oleh orang-orang yang berpendidikan rendah dan belum berani menerapkan sistem prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan PNS yang berpendidikan SLTA dengan pengalaman kerja yang lebih lama meskipun kinerjanya kurang optimal.

Dengan alasan mempertimbangkan sisi kemanusiaan dibandingkan dengan penempatan PNS yang berpendidikan Sarjana, berdedikasi tinggi dan berprestasi sehingga menyebabkan banyak sarjana yang kemampuannya tidak tersalurkan pada pekerjaannya.

Untuk lebih mengetahui kinerja pada kantor camat XIII Koto Kampar penulis mengambil salah satu bidang yaitu bidang pelayanan Adm Umum dapat dilihat pada table berikut ini

**Table 1.3 : Tingkat Kinerja Pegawai Bid. Pelayanan Adm Umum Kantor Camat XIII Pada penerbitan KTP Dari Tahun 2007- 2011**



DESA														
TH	Batu bersur at	Tanj ung Alai	Pulau Gadang	Kualan	Ranah Sungkai	Bina mang	Pongkai Istiqomah	Koto tuo	Koto masjid	Gunung bunsu	Muara Takus	Baluo ng	Tepat waktu	Tidak tepat waktu
2007	845	152	384	278	989	545	345	275	134	154	315	234	40%	60%
2008	1228	154	769	314	431	680	200	300	125	136	422	134	44%	56%
2009	294	203	867	401	458	654	560	345	187	218	324	190	47%	59%
2010	160	265	540	467	653	564	499	401	276	231	500	178	48%	52%
2011	151	687	743	576	700	780	507	546	234	327	576	29	60%	40%

*Sumber : Kantor Camat XIII Koto Kampar*

Dari table diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya pembuatan KTP pada bidang pelayanan Adm Kantor Camat XIII Koto Kampar selalu mengalami peningkatan dan tidak dapat menyelesaikan KTP tepat pada waktunya . yang waktu pengerjaan nya satu hari, terhitung dari mulai jam kerja pegawai dan di mulai pada KTP masuk ke dalam administrasi Umum Kantor Camat.

Berdasarkan penelitian awal ditemukan kinerja pegawai masih belum baik di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar contohnya masih ada warga di Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, pada saat datang ke Kantor untuk meminta surat pengantar untuk membuat keterangan kelakuan

baik dari Kepolisian, Pegawai yang melayaninya sangat lambat. Penulis juga memperoleh keluhan lain dari warga yang tidak puas atas kinerja yang diberikan Pegawai Kecamatan pada saat datang ke kantor untuk meminta surat pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), yang mana Pegawai Kecamatan mengatakan untuk datang lagi esok hari, sebab camat lagi tidak ada di tempat.

Sebagai perangkat Daerah, Camat memiliki kewenangan delegatif seperti yang dinyatakan dalam Pasal 126 ayat (2) bahwa : ”Kecamatan dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah”. Ini berarti bahwa kewenangan yang dijalankan oleh Camat merupakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Dengan demikian luas atau terbatasnya pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota sangat tergantung pada keinginan politis dari Bupati/Walikota.

Selain itu, Camat juga melaksanakan tugas umum pemerintahan yang merupakan kewenangan atributif sebagaimana diatur dalam Pasal 126 ayat (3) yaitu sebagai berikut :

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Lemahnya kualitas PNS pada umumnya dan Kecamatan XIII Koto Kampar khususnya sebagai sumber daya aparatur pemerintah saat ini, antara lain disebabkan konsep pembinaan dan pengembangan PNS masih diartikan sempit, yaitu hanya sebatas pembinaan dan pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang berorientasi pada kebutuhan birokrasi pemerintah semata. Potensi PNS belum dikembangkan sepenuhnya, sikap mental / budi pekerti, etos kerja dan produktivitas kerja serta kreativitas kurang dibina dan dikembangkan bahkan cenderung merosot. Akibatnya, ada PNS yang kurang peka dalam melayani dan memenuhi aspirasi masyarakat, tidak produktif, kurang kreatif, motivasi kerja rendah, kurang sportif, kehilangan jati diri, serta tidak mempunyai arah dan program kerja. Hal-hal tersebut pada akhirnya menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dengan dikeluarkannya Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 Bab I tentang ketentuan Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Kejaksaan Negeri sebagai lembaga penegak hukum, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas , maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang di atas dan keterangan gejala-gejala yang terjadi sebagai mana di jelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul “ **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas maka rumusan masalah di dalam skripsi ini adalah

Berdasarkan urutan latar belakang di atas, maka penulis menuangkan masalah yaitu **faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat XIII Koto Kampar.**

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar.

## 2. Manfaat penelitian

- a. Diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam usahanya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dan mencoba mengaplikasikan teori-teori yang penulis ketahui selama masa perkuliahan .
- c. untuk dapat dijadikan pedoman bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama dan dapat bermanfaat sebagai bahan petunjuk dan bahan pertimbangan.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini lebih sistematis dan terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulis skripsi ini,yang menguraikan tentang Latar belakang masalah, perumusan masalah,tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis mengemukakan teori yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi kinerja dan variabel-variabel

yang mempengaruhi kinerja pegawai, hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan memaparkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini akan di uraikan sejarah singkat Kantor Camat, Struktur organisasi dan aktivitas kegiatan Kantor Camat.

### **BAB V HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang diteliti.

### **BAB VI PENUTUP**

Bab ini akan tentang dua sub bab yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca, Universitas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja / prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana pekerjaan berlangsung. (*Wibowo, 2007*).

Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan *strategic* organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi ( *Amstrong dan Baron ,1998:15*) dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang / sekelompok orang untuk mencapai suatu sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. (*Sianipar, 2003;60*)

Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (*Simamora, 2004:338*)

Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu. (*Agus Dharma, 2003:350*)

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. (*Siagian, 2002:166*)

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting, dimana jika kinerja pegawai tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan.

Pengelolaan kinerja merupakan salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategik yang di miliki ari penting dari sudut pandang karyawan dan organisasi, program ini merupakan kewajiban yang harus dilakukan . organisasi memiliki kepentingan untuk memastikan kesesuaian antara hasil kerja karyawan dengan tanggung jawab dan peran yang tercermin dalam deskripsi pekerjaan yang mendorong pencapaian organisasi . dengan adanya penilaian kinerja maka dapat diidentifikasi perbedaan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi yang akan di pengaruhi kebijakan dalam pengembangan SDM. (*Harsono, 2005:9*)

## **2.2 Tujuan Penilaian Kinerja**



Menurut (*Simamora,2004:343*) tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Dengan demikian dengan memadukan aspek evaluasi pengembangannya, penilaian kerja haruslah :

1. Menyediakan basis bagi keputusan- keputusan sumber daya manusia, termasuk promosi, transfer, demosi, atau pemberhentian.
2. Meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia melalui penempatan pekerjaan yang lebih baik dan spesifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut (*Agus Darma,2003:350*) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah

1. Untuk mengukur tanggung jawab karyawan.
2. Sebagai peningkatan dan pengembangan karyawan.

Perusahaan tidak selalu berhasil memampaaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Salah satu alasannya adalah para menejer tidak sepenuhnya memahami dasar-dasar penilaian kerja. Sebagian besar manejer menghabiskan jauh lebih banyak waktu untuk mendapatkan kecakapan teknis dalam bidang akunting, pemasaran dan manajemen operasi guna memperkuat perusahaan dari pada untuk belajar mengelola sumber daya manusia.

Hambatan lain terhadap penggunaan penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para pemimpin tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Alasan terakhir yang membuat penilaian kinerja tidak mencukupi sasaran strategis adalah

ambiguitas mengenai siapa yang bertanggung jawab untuk mengelolah sumber daya manusia.

Komponen data kinerja menurut (*Umar,2003:72*) terdiri dari :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran Sikap
5. Sikap
6. Kerja Sama
7. Keandalan
8. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
9. Tanggung Jawab
10. Pemanfaatan Waktu

### **2.3 Manfaat pengukuran kerja**

Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya adalah dengan pengukuran dengan penilaian kinerjanya, pengukuran kinerja ini didasarkan pada standar-standar pelaksanaan kerja. Yaitu berupa ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan pada suatu pekerjaan.

Adapun manfaat pengukuran kinerja adalah : (*Sudirman,2004:74*)

1. Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintahan dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai.

2. Sistem pengukuran kinerja yang efektif memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan didalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.
3. Menjadi alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan para stakeholders eksternal.
4. System pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan kearah yang positif. Sebaliknya system yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
5. Mengidentifikasi kualitas pelayanan.

#### **2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Dalam rangka meningkatkan suatu organisai / perusahaan dapat ditentukan faktor- faktor kinerja, yaitu : (*Moekijat, 1995:139*)

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan diperlukan keteraturan dalam lalu lintas pelaksanaan tugas dan pungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
2. Tenaga kerja yang trampil/skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas yang sesuai atau optimal diperlukan adanya tenaga kerja yang terampil sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik misalnya peralatan modern yang serba otomatis dan dengan jumlah yang mencukupi akan memberikan hasil kerja yang lebih efisien dan produktif.
4. Pembiayaan/kompensasi adalah merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran pekerjaan, keseimbangan ketersediaan pembiayaan dan pelaksanaan atau kegiatan sangat menentukan pemberian hasil pekerjaan atau produktivitas.

Menurut (*Simamora, 1999;500*) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Individual yang terdiri dari
  1. Kemampuan dan Keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi
- b. Fisiologis
  1. Persepsi
  2. Attitude
  3. Personality
  4. Pembelajaran
  5. Motivasi
- c. Organisasi
  1. Sumber daya
  2. Kepemimpinan

### 3. Penghargaan

#### d. Struktur

##### 1. Hubungan design

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sedarmayanti, 2001, 520)

#### 1. Faktor Organisasi

##### a. Selama Bekerja

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pendidikan dan pelatihan
- Penurunan Produktivitas
- Perombakan Rencana/jadwal
- Peningkatan tanggung jawab pengawasan
- Kekeliruan dan ketidak efisien

##### b. Diluar pekerjaan

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Kekurangan biaya
- Perombakan rencana
- Kompensasi sebenarnya

#### 2. Faktor sosial

##### a. Ketidak puasan klaien

b. Hubungan masyarakat

c. Kredibilitas

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai disini penulis coba mengambil empat paktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di pemerintahan, yaitu : faktor kepemimpinan, pendidikan, dan latihan, pengawasan, dan kompensasi.

### **1. Faktor Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya manusia dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat di capai atau tidak.

Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsesus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dipihak kerja.(isyandi,2005:149)

Berdasarkan definisi yang dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif haruslah ditunjang dengan pemimpin yang baik dalam setiap keadaan atau situasi terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya , agar suatu organisasi dapt melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Ada 3 teori yang menjelaskan kemunculan pemimpin (*Kartono, 2000*)

1. Teori Genetis, menyatakan sebagai berikut :
  - a. Pemimpin yang mempunyai bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
  - b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimana pun juga.
  - c. Secara filosofi , teori tersebut menganut pandangan deterministik.
2. Teori sosial (lawan dari teori Genetis) menyatakan sebagai berikut.
  - a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.
  - b. Setiap orang bias jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan. Serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori ekologis atau sintetis (munculnya sebagai reaksi dari kedua teori tersebut), menyatakan sebagai berikut :

Seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan. Juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Lima tipe kepemimpinan adalah :

1. Tipe yang otokratik

Pemimpin yang memiliki serangkaian karakteristik yang di pandang negative, egois, disiplin kerja yang keras, organisasi identik dengan pribadi dan tujuan organisasi sama dengan tujuan pribadi.

2. Tipe yang paternalistic

Seorang pemimpin yang mempunyai sifat kebapakan ter; lalu melindungi bawahannya, memandang bawahan belum dewasa, berakibat bawahan takut bertindak karena takut bersalah.

3. Tipe yang kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik adalah orang yang dikagumi, mempunyai pengikut yang setia, loyalitas bawahannya tinggi mempunyai daya tarik sendiri.

4. Tipe yang Laissez Faire

Peranannya seperti polisi lalu lintas dan diharapkan kita menjalankan peraturan karena dianggap sudah mengerti peraturan, ia hanya bersifat pasif, ia hanya membiarkan organisasi berjalan menurut temponya tanpa banyak campur tangan.

5. Tipe yang demokratis

Seorang pemimpin yang memiliki tipe ini akan menghormati bawahannya layaknya rekan kerja, keputusannya tidak otoriter selalu mempertimbangkan usulan dari bawahannya, selalu memusyawarakan setiap adanya permasalahan yang timbul dan melibatkan bawahan dalam mengambil kebijakan.



## **2. Pengawasan**

dalam berbagai macam teori tentang manajemen, khususnya tentang fungsi-fungsi manajerial, terlihat bahwa fungsi-fungsi tersebut pada dasarnya berintikan pandangan pentingnya pengawasan.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasinal guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. *(Siagian, 2004:258)*

Dari definisi tersebut terlihat bahwa pengawasan di selenggarakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Bearti :

- a. Orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah sekarang.
- b. Sasran pengawasan terbatas pada keterkaitannya dengan rencana
- c. Sifat pengawasan pada dasarnya adalah Preventif

Pengawasan adalah suatu usaha sistematika yang menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang system inpormasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menentukan dan mengatur penyimpangan-penyimpangan sebelum mengambil tindakan pemeriksaan yang diperlukan untuk menjamin semuanya. *(Handoko, 1998:360)*

Pentingnya fungsi pengawasan memang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan yang diselenggarakan dalam suatu organisasi didasarkan pada suatu rencana termasuk suatu strategi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa perlu mempersoalkan pada tingkat manjerial mana rencana tersebut di susun dan ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya dalam operasionaisasi suatu rencana

sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlansung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai dengan rencana, akan tetapi juga dengan juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin.

Berbagai teknik-teknik yang digunakan dalam pengawasan antara lain (*Siagin, 2004 : 259*) :

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat bagaimana caranya para petugas operasional menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya.
2. Melalui laporan baik lisan maupun tertulis dari para penyelia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya.
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermampaat apabila maksudnya adalah untuk menggali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi dilapangan.
4. Wawancara apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

Adapun manfaat hasil pengawasan yang terpenting adalah :

1. Tersedianya bahan informasi bagi manajemen tentang situasi nyata dalam mana organisasi berada.
2. Dikenalnya faktor-faktor pendukung terjadinya operasionalisasi rencana dengan efisien dan efektif.

3. Pemahaman berbagai faktor yang menimbulkan kesulitan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional.
4. Langkah-langkah apa yang segera dapat diambil untuk menghargai kinerja yang memuaskan.
5. Tindakan preventif apa yang segera dapat dilakukan agar deviasi dari standard tidak terus berlanjut.

### **3. Kompensasi**

Kompensasi karyawan. Menurut (*Desler, 1998 : 85*) merujuk pada semua bentuk upah / imbahian yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen, ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar.

Kompensasi secara umum selalu diartikan dengan istilah upah atau gaji, meskipun upah atau gaji mempunyai kesamaan namun tetaplah berbedah di beberapa segi. Perbedaan antara upah dan gaji antara lain (*Simamora, 1999 : 544*) :

- Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan.
- Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf operasional (pekerjaan-pekerjaan kerah putih). Gaji biasanya untuk masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output yang dihasilkan.

Adapun beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah :

- Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (*Sedarmayanti, 2001:23*)
- Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur, dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada karyawan atau kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan (*Swastha, 1995:267*)
- Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan . (*Melayu, 2003:118*).

#### ❖ Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi secara tepat akan menunjang terciptanya tujuan perusahaan. Adapun tujuan pemberian kompensasi (*Handoko, 1996:156*) adalah sebagai berikut :

- a. Memperoleh personalia yang kualified.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah, (*Manulang, 1997:123*) :

1. Sistem, waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi itu ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Bagi karyawan tetap, kompensasinya dibayar atas sistem waktu hanya didasarkan pada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas besaran unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, dll. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.

3. Sistem borongan

Yaitu sistem pengupahan yang penetapan jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengedakan.

Perwujudan kompensasi tidak harus selamanya dalam bentuk uang, tetapi juga diberikan dalam bentuk lainnya seperti tunjangan atau insentif. Pemberian kompensasi dalam bentuk lain akan lebih mencapai sasaran dan mempunyai dampak yang baik bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Adapun beberapa jenis tunjangan atau insentif yang diberikan oleh perusahaan antara lain adalah (*Simamora, 1999:598*)

- Tunjangan kesehatan
- Tunjangan pensiun
- Tunjangan perumahan
- Tunjangan melahirkan
- Tunjangan kemalangan
- Tunjangan kecelakaan
- Tunjangan Hari Raya

## **2.5 Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan unsur penting dalam penelitian yang memberitahukan bagai mana cara mengukur variabel, sedangkan fungsi dari konsep operasional yakni sebagai alat mengidentifikasi fenomena yang di amati dengan jelas, konsep yang akan di operasionalkan dalam penelitian ini, yaitu :

Kinerja pegawai adalah sikap mental dalam bekerja dari seseorang pegawai dalam hal ini pegawai di kantor Camat XIII Koto Kampar, dalam arti bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan XIII Koto Kampar secara lansung memberikan manfaat.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasinal guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan baik berupa barang maupun tidak, baik diterima secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan karyawan telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan memperoleh consensus dan keitakan pada sasaran bersama melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan dan kepribadian di pihak kelompok kerja.

## **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan pada latar belakang masalah betray berpijak pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar Diduga Dipengaruhi Oleh Faktor Kepemimpinan, Pendidikan, dan Pelatihan, Pengawasan, dan Kompensasi.

## **2.7 Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah

- a. Variabel teriakat (Y) yaitu Kinerja Pegawai

- b. Variabel Bebas meliputi : - Kepemimpinan (X1)
- Pengawasan (X2)
  - Kompensasi (X3)



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar yang waktu pelaksana pada Bulan Oktober 2012 sampai dengan selesai.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang di perlukan dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan dan pegawai kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar, Adapun data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang di peroleh langsung dari responden baik melalui wawancara maupun interview dan penyebaran daftar isian/ angket (questioner)
2. Data skunder, yaitu data dan informasi yang penulis peroleh dari pimpinan untuk melengkapi data primer seperti sejarah singkat, struktur organisasi dan aktivitas lainnya.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar sebanyak 32 orang. sedangkan seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode sensus.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknis yang penulis gunakan adalah :

1. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
2. Quesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada pegawai untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Metode Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan secara deskriptif yaitu hasil penelitian di uraikan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan dan dikaitkan dengan teori-teori guna mendapatkan suatu kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisa kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan kompensasi. Penulis menggunakan analisis korelasi dan regresi linier dengan persamaan Regresi Linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Kompensasi

e = Error

b1, b2, b3 b4 = Koefisien Regresi Berganda atau Parameter yang akan dihitung untuk menguji apakah faktor kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diperlukan analisis varian untuk menguji hipotesis secara bersama-sama (Uji-F). Jika F hitung < F table maka  $H_0$  diterima dan jika F Hitung > F table maka  $H_0$  di terima.

Kemudian untuk menentukan, variable bebas (independent) yang paling berpengaruh terhadap variable terikat (dependent) digunakan uji – t dengan rumus :

$$b_i \pm S_{b_i}$$

Keterangan :  $b_i$  = Estimasi untuk b ke i

$S_{b_i}$  = Standar Deviasi Estimasi untuk b ke i

Dengan syarat :  $i = 1, 2, 3, 4$        $n$

Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka hipotesis ditolak, sedangkan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-Tabel}$  maka hipotesis diterima.

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel tersebut, penulis mentransformasikan data kualitatif pada questioner yang disebarakan pada responder menjadi data kualitatif, dengan memberikan nilai atau bobot nilai questioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan Skala Likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

- |                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| A. Sangat setuju, dengan skor       | = 5 |
| B. Setuju, dengan skor              | = 4 |
| C. Cukup setuju, dengan skor        | = 3 |
| D. Tidak setuju, dengan skor        | = 2 |
| E. Sangat tidak setuju, dengan skor | = 1 |

Dari hasil skor ini dilakukan analisis dengan, menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR**

#### **4.1 Sejarah Singkat**

Semenjak zaman penjajahan Belanda orang telah mengenal istilah Camat, sehingga timbul pertanyaan apakah Camat, dan siapakah Camat serta apa peranannya dan apa pula wewenangnya dan tanggung jawab Camat serta fungsinya, setiap orang yang menaruh perhatian atau mempelajari urusan pemerintahan dalam negeri, pertanyaan tersebut diatas jawabnya tidak semudah yang diperkirakan dan meskipun tugas dan peranan dilaksanakan setiap hari oleh Camat secara sadar atau tidak, namun jika seorang Camat harus menjawab pertanyaan yang sederhana tadi secara ilmiah berdasarkan hukum atau data yang berkenaan dengan kedudukan Camat dalam kapasitas sebagai kepala wilayah.

Istilah Camat telah dikenal masyarakat sejak sebelum penjajahan Belanda yang mengepalai dan membina suatu wilayah yang biasanya terdiri dari beberapa desa. Tepatnya pada tahun 1962 desa Batu Bersurat menjadi ibu kota Kecamatan yang merupakan pusat pemerintahan dengan luas 353.81 km<sup>2</sup> (35,381 Ha).

Dengan perkembangan Batu Bersurat semakin pesat peranan Camat makin penting dan kemudian dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1957 tentang pokok-pokok pemerintahan pusat di daerah yang didasarkan atas system Dekonsentrasi, selanjutnya di daam Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah secara lebih tegas mengatur mengenai

pelaksanaan pemerintahan yang didasarkan atas system Desentralisasi, Dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Merujuk kepada Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 5 tahun 1979 dimana Camat merupakan Kepala kecamatan yang diangkat oleh Bupati/Walikota dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Sejalan dengan perkembangan Pembangunan Nasional Kabupaten Kampar umumnya dan wilayah kecamatan XIII Koto Kampar khususnya yang sedang giat melaksanakan pembangunan disegala bidang, maka untuk itu diperlukan pengaturan penyelenggaraan pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna maka perlu penekanan pada prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan dengan memperhatikan potensi keanekaragaman daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut bahwa perkembangan wilayah kecamatan XIII Koto Kampar telah menunjukkan cirri dan sifat penghidupan perkotaan yang memerlukan pengaturan dan pembinaan dalam rangka menghadapi perkembangan serta tantangan persaingan global, untuk itu perlu dukungan segenap jajaran aparatur dan partisipasi seluruh lapisan masyarakat yang merupakan satu kesatuan gerak yang terkonsepsi, berkelanjutan guna mewujudkan suatu keadaan bangsa yang lebih maju secara lahir dan batin. Berdasarkan perkembangan dan kemajuan tersebut maka dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 82 tahun 1984 kemudian diganti dengan keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 tahun 1996 yang selanjutnya disosialisasikan dengan keputusan Gubernur Riau

Nomor 218 tahun 1997 tentang Organisasi pemerintah Wilayah Kecamatan XIII Koto Kampar adalah sebagai konsekuensi pelaksanaan azas sejalan dengan maksud Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintah di daerah yang dinyatakan bahwa Wilayah Administrasi Pemerintah tingkat terbawah dalam system Pemerintah Republik Indonesia.

Adapun pola organisasi Pemerintahan Kecamatan XIII Koto Kampar memakai pola maksimal yang mengacu kepada Keputusan Gubernur Riau Nomor 218 tahun 1997.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan titik berat Otonomi Daerah yang sedang dan terus berjalan pengembangannya membawa konsekuensi meningkatnya beban tugas dan volume kerja Pemerintah Kecamatan, oleh karena itu Pemerintah Kecamatan mempunyai kedudukan yang strategi dalam upaya peningkatan pelayanan masyarakat dan pencapaian sasaran dan pembangunan nasional. Dengan terbentuknya struktur organisasi Pemerintah Kecamatan khususnya XIII Koto Kampar dengan memakai pola maksimal maka terlihat dengan jelas Camat mempunyai fungsi menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah umum dan pembinaan antara lain Pemerintah Desa/Kelurahan, Ketentraman, Pembangunan, Perekonomian dan Keagrarian sesuai dengan perkembangan ekonomi serta fisik perkotaan.

## **4.2 Keadaan Geografi**

Kecamatan XIII Koto Kampar termasuk ke dalam Pemerintah Kabupaten Kampar Propinsi Riau, yang terbentuk seiring dengan pembentukan daerah otonom

baru Kabupaten Kampar dan diperkuat dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan dan Perubahan Nama Kecamatan di Kabupaten Kampar.

Kecamatan XIII Koto Kampar wilayahnya merupakan hamparan, berbukit serta sungai. Kecamatan XIII Koto Kampar mempunyai batas-batas wilayah administrasi antara lain :

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kab. Rokan Hulu
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab. Lima Puluh Kota
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bangkinang Barat
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Koto Kampar hulu

Kecamatan XIII Koto Kampar mempunyai luas wilayah 35,381 Ha dan terdiri dari 13 desa. Luasnya wilayah merupakan salah satu factor yang mempengaruhi beban tugas camat sehingga diperlukan aparat kecamatan yang mempunyai etos kerja tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### **4.3 Keadaan Demografi**

Penduduk Kecamatan XIII Koto Kampar berdasarkan keadaan data sampai dengan tahun 2010 adalah sebanyak 67.857 orang. Dengan karakteristik yang cukup unik, Kecamatan XIII Koto Kampar memiliki struktur penduduk yang heterogen dan didominasi oleh melayu, batak, dan jawa serta kelompok etnis lainnya yang hidup secara berdampingan dengan damai seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel penduduk berdasarkan criteria umur**

Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
--------------	--------	------------



	(orang)	(%)
0 – 15	26.950	41.56 %
15 – 50	34.230	52.78 %
50 – keatas	3.677	5.66 %
Total	64.857	100%

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa penduduk di Kecamatan XIII Koto Kampar adalah masyarakat yang produktif.

**Table kriteria suku**

Suku	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Melayu	49.987	77.2%
Batak	632	0.98%
Minang	13.475	20.78%
Jawa	763	1.12%
Total	64.857	100%

Dari table diatas dapat kita lihat bahwa penduduk yang terbanyak adalah penduduk Melayu. Penduduk di Kecamatan XIII Koto Kampar pada umumnya sedang dalam tahap proses perkembangan dimana cara berfikirnya masih ditemui sebagian dari mereka berfikir tradisional. Artinya dalam memecahkan permasalahan masih ada diantara mereka yang mempergunakan cara-cara kekerasan. Hal ini tentunya

tidak akan terjadi apabila mereka menyerahkan permasalahan ini kepada pihak yang berwajib atau instansi pemerintah setempat.

Persebaran penduduk di Kecamatan XIII Koto Kampar tidak merata, dimana kepadatan yang tinggi pada pusat perkotaan dan kepadatan yang rendah untuk di luar perkotaan/pinggir kota. Desa Batu Bersurat mempunyai jumlah penduduk yang cukup tinggi dibandingkan dengan kelurahan yang lain. Hal ini, oleh karena Desa Batu Bersurat lebih maju dan mempunyai sarana dan prasarana yang lebih baik dari kelurahan yang lain seperti pasar, sekolah, perumahan nasional.

#### 4.4 Keadaan Sosial Budaya

Kondisi angkatan kerja di Kecamatan XIII Koto Kampar, sebagaimana dengan di daerah lain terhitung pada kelompok umur 15 tahun sampai 54 tahun. Salah satu permasalahan berkaitan dengan angkatan kerja adalah pengangguran. Hal terjadi akibat terjadinya ketidakseimbangan antara penyerapan tenaga kerja dengan penyediaan lapangan kerja. Kehidupan masyarakat Kecamatan XIII Koto Kampar dipandang sudah relatif baik dimana masyarakat mempunyai mata pencaharian yang beragam, namun pada umumnya mereka bermata pencaharian sebagai petani, swasta, PNS, dan buruh seperti pada table berikut ini :

Table criteria mata pencaharian

Mata pencaharian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tani	60987	94%
Guru	1975	3.1

TNI/Polri	932	1.4
Swasta	963	1.5%
Total	64.857	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa di Kecamatan XIII Koto Kampar masyarakatnya bermata pencaharian sebagai petani.

#### 4.5 Pendidikan

Sumber daya manusia merupakan salah satu potensi yang sangat esensial dalam pelaksanaan pembangunan. Selain itu, terwujudnya masyarakat yang semakin sejahtera dapat diperoleh melalui peningkatan pendidikan. Berdasarkan data di lapangan diketahui bahwa tingkat pendidikan di Kecamatan XIII Koto Kampar masih cukup rendah, khususnya untuk tingkat SLTP ke atas. Hal ini, dikarenakan pelayanan pendidikan belum merata dan belum menjangkau seluruh wilayah, banyaknya sarana dan prasarana pendidikan yang rusak dan ketidakmampuan masyarakat dalam melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Walaupun pendidikan di Kecamatan XIII Koto Kampar dapat dikatakan maju, dimana sarana dan prasarana pendidikan cukup memadai walaupun masih ada kekurangan, apabila dikaitkan dengan perkembangan penduduk dan sekolah maka sarana dan prasarana pendidikan perlu mendapat perhatian yang terus menerus.

**Table fasilitas pendidikan yang ada di Kecamatan XIII Koto Kampar**

<b>Sekolah</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
TK	13
SD	26
SLTP dan MTS	7
SMA dan SMK	5
Total	51

Dari table diatas dapat dilihat bahwa pendidikan di Kecamatan XIII Koto Kampar sudah berkembang dengan banyaknya sarana pendidikan yang tersedia.

Tingkat pendidikan masyarakat secara nyata akan mempengaruhi beban tugas camat, pada dua sisi. Jika pendidikan masyarakat rendah, maka camat akan mengalami kesulitan dalam mengadakan perubahan dan memperkenalkan hal-hal baru. Keikutsertaan dalam pembangunan lebih didasarkan kepada kepatuhan diri pada kesadaran bahwa mereka adalah juga subjek pembangunan, sedangkan disisi

lain jika pendidikan masyarakat sudah tinggi maka beban tugas camat juga akan bertambah berat karena mereka juga umumnya kritis, cepat tanggap, penuh inisiatif.

#### 4.6 Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu komponen ukuran tingkat kesejahteraan masyarakat yang ditunjukkan oleh derajat kesehatan masyarakat. Di Kecamatan XIII Koto Kampar derajat kesehatan masyarakat dapat diamati melalui beberapa unsur, meliputi angka kesakitan, angka kematian, dan status gizi yang menunjukkan kondisi tidak begitu menggembirakan. Permasalahan di bidang kesehatan disebabkan pelayanan kesehatan masyarakat yang belum merata dan belum menjangkau seluruh wilayah, cukup banyaknya sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang rusak dan kesadaran masyarakat terhadap kesehatan dan lingkungan sehat masih kurang. Selain itu penyediaan air bersih berpengaruh pula terhadap kesehatan juga belum optimal.

Kesehatan sebagai unsur terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena dengan tingkat kesehatan yang baik maka manusia akan lebih mudah untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui pendidikan dan latihan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Nama	Jumlah
Puskesmas	5
Posyandu	26

Klinik	10
Total	41

Hal ini dapat berakibat meningkatnya kesehatan ibu dan bayi sehingga menekan tingginya akan kematian bayi. Pembangunan kesehatan di Kabupaten Kampar yang digagas oleh Pemerintah Kabupaten Kampar melalui Dinas Kesehatan dengan visinya Kabupaten Kampar Sehat 2010 bahwa pembangunan kesehatan harus mampu meningkatkan mutu dan pelayanan kesehatan masyarakat, meningkatkan gizi masyarakat dan membudayakan hidup bersih dan sehat serta didukung oleh prasarana pemukiman yang memadai.

#### **4.7 Agama**

Pembangunan di bidang agama diupayakan dapat mengembangkan pemahaman dan suasana kehidupan yang harmonis, baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, pemahaman akan nilai-nilai keagamaan perlu ditingkatkan dalam rangka mengukuhkan penyiapan sumber daya manusia yang mempunyai landasan spiritual, moral dan etika yang kuat. Di Kecamatan XIII Koto Kampar dirasakan suasana kerukunan umat beragama yang cukup harmonis, namun demikian masih ada beberapa kendala yang dihadapi antara lain masih adanya umat beragama yang kurang memahami nilai-nilai agama masing-masing secara utuh, masih rendahnya kesadaran sebagian umat beragama untuk beribadah dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dalam kehidupannya.

#### **4.8 Pemerintahan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten / Kota yang dipimpin oleh Kepala Kecamatan yang disebut Camat. Camat diangkat oleh Bupati / Walikota atas usul Sekretaris Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Selanjutnya camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati / Walikota Pemerintah Kabupaten Kampar yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2000 yang disusul kemudian dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor 20 Tahun 2002 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD. Selanjutnya diperbarui dengan Perda Nomor 1 Tahun 2004 tentang SOPD yang melandasi dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembangunan yang merupakan salah satu tugas kepala wilayah. Adapun Kecamatan XIII Koto Kampar terdiri dari 12 (dua belas) desa yang mencakup :

- 1) Desa Balung
- 2) Desa Gunung Bungsu
- 3) Desa Muara Takus
- 4) Desa Koto Tuo Barat
- 5) Desa Koto Tuo
- 6) Desa Binamang
- 7) Desa Pongkai
- 8) Desa Batu Bersurat

- 9) Desa Tanjung Alai
- 10) Desa Koto Masjid
- 11) Desa Pulau Gadang
- 12) Desa Kualan
- 13) Desa Ranah Sungkai

Unsur jumlah dan kualitas pegawai kecamatan merupakan salah satu yang mempengaruhi terhadap beban kerja yang dipikul oleh camat. Kualitas dan kuantitas pegawai yang memadai akan memungkinkan Camat mendelegasikan wewenangnya terutama untuk hal-hal yang bersifat teknis kepada bawahannya. Sehingga sebagai manajer, camat memiliki cukup waktu untuk membina wilayah ataupun menyusun pemikiran-pemikiran yang bersifat strategis.

Daya guna dan hasil guna suatu organisasi dipengaruhi pula oleh kualitas personilnya. Sejalan dengan tuntutan perkembangan masyarakat peningkatan keterampilan perangkat kecamatan dilaksanakan secara berkesinambungan, seperti kursus, pelatihan, seminar, dan lain-lain yang ada saat ini lebih banyak ditujukan kepada camat, sehingga menimbulkan kesenjangan pengetahuan antara manajer puncak dengan bawahannya.

#### **4.9 Kewenangan, Tugas Pokok dan Struktur Organisasi.**

Efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan kecamatan dapat dicapai, jika ada keseimbangan antara beban tugas yang dihadapi dengan wadah

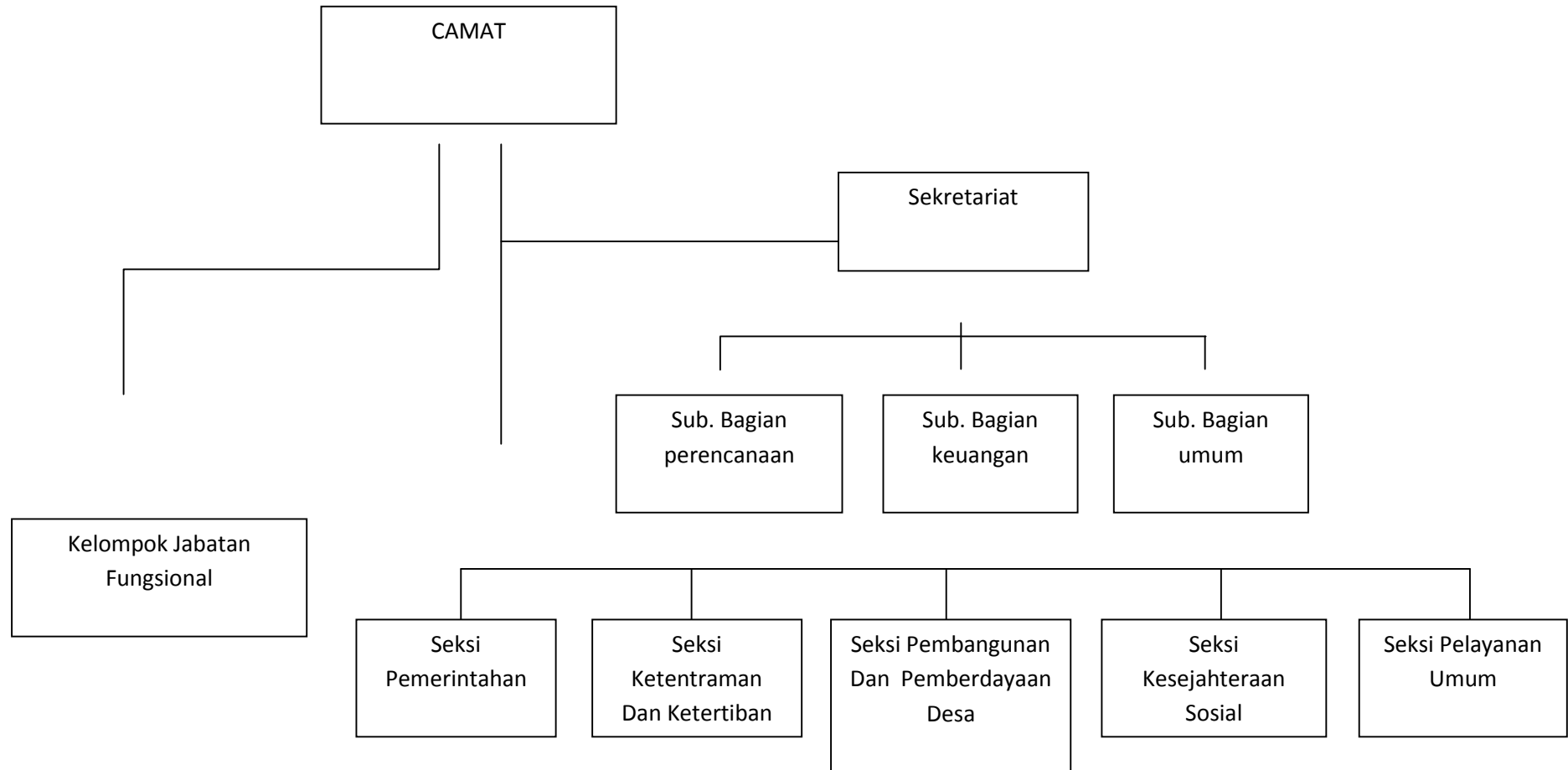


berupa struktur organisasi. Struktur organisasi diisi oleh jumlah dan kualitas pegawai yang tepat, dana yang memadai serta rentang kendali ke luar yang optimal.

Kecamatan XIII Koto Kampar mempunyai kewenangan melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kota di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan walikota, yang merupakan tugas pokok dari Kecamatan. Berdasarkan Surat Keputusan bupati Kabupaten Kampar Nomor 138 Tahun 2004 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pengorganisasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan
2. pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan perekonomian rakyat dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan walikota
3. penyelenggaraan pelayanan social kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat
4. pembinaan kelurahan
5. pelaksanaan dukungan administrasi di bidang pendidikan sekolah dasar.
6. pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kecamatan
7. pelaksanaan koordinasi, operasional unit pelaksana teknis dinas / badan.
8. pelaksanaan fasilitasi kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.

## STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA



Berdasarkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan terdapat jabatan jabatan struktural yang mempunyai rumusan tugas sebagai berikut :

#### 1. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas organisasi Kecamatan dalam rangka : menyiapkan bahan pengorganisasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, menyiapkan bahan pengorganisasian kegiatan pembinaan dan pengembangan perekonomian rakyat dan melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan walikota, menyiapkan bahan penyelenggaraan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat menyiapkan bahan pembinaan kelurahan, menyiapkan bahan pelaksanaan dukungan administrasi di bidang pendidikan sekolah dasar, menyiapkan bahan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah kecamatan, menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, operasional unit pelaksana teknis dinas / badan, menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitasi kegiatan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh walikota agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana secara efisien dan efektif

#### 2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas Sekretariat Kecamatan dalam rangka penyusunan rencana dan program kerja, pengumpulan dan pengolahan data, penyajian statistic, pengendalian dan evaluasi serta pelaksanaannya, pengelolaan urusan keuangan dan

kekayaan, pelaksanaan administrasi kepegawaian, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, pelaksanaan administrasi persuratan, kearsipan, rumah tangga, protocol dan kehumasan, pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh camat berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efisien dan efektif

### 3. Kepala Seksi Pemerintahan

Kasi Pemerintahan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas Seksi Pemerintahan dalam rangka membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan berkenaan dengan penerbitan Kartu Keluarga, KTP dan Nomor induk kependudukan, pemberian akta catatan sipil pokok, pengkoordinasian UPTD, pembinaan kelurahan, pembinaan ideologi negara, kesatuan bangsa, lembaga adat, pembinaan generasi muda dan lembaga adat, pengawasan dan pemberian rekomendasi kepada organisasi kemasyarakatan yang melaksanakan kegiatan di wilayah kecamatan berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh walikota berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efisien dan efektif.

### 4. Kepala Seksi Ekonomi dan Pendapatan

Kasi Ekonomi dan Pendapatan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas seksi ekonomi dan pendapatan dalam rangka membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, mengumpulkan dan mengolah bahan pemberian rekomendasi

industri, koperasi dan pengembangan serta pemantauan kegiatan dunia usaha kecil, pertanian pariwisata dan kebudayaan serta membantu pendataan, dan penagihan pajak dan retribusi daerah, pendataan dan penagihan pajak bumi dan bangunan berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh walikota berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efisien dan efektif

#### 5. Kepala Seksi Pendidikan

Kasi Pendidikan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas pada seksi pendidikan dalam rangka membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, mengumpulkan dan mengolah bahan, memfasilitasi penyelenggaraan dukungan administrasi, pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan dasar, PORSENI, kepramukaan, UKS, pelaksanaan penyuluhan program wajib belajar lainnya berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh walikota agar pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

#### 6. Kepala Seksi Pembangunan dan Sosial Kemasyarakatan

Kasi Pembangunan dan Sosial Kemasyarakatan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas seksi Sosial dan pembangunan dalam rangka membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, mengumpulkan dan mengolah bahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan perencanaan pembangunan dari bawah, pengawasan, dan pelayanan umum dalam bidang pembangunan fisik di kecamatan berdasarkan peraturan yang berlaku, serta pengawasan, penertiban dan

pengaturan terhadap pendirian bangunan, penanggulangan penyalahgunaan obat terlarang, narkoba, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya, pembinaan olahraga prestasi dan tradisional, peranan wanita, pembinaan kegiatan pemberdayaan masyarakat, KB, kesehatan, memfasilitasi pembinaan keagamaan, penanggulangan masalah social berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh walikota agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana secara efisien dan efektif.

#### 7. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Kasi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pembinaan ketentraman dan ketertiban, koordinasi dan pembinaan satuan polisi pamong praja, satuan linmas, pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi serta memonitor pelaksanaan penegakan perda berdasarkan pelimpahan kewenangan yang diberikan oleh Walikota.

Tingkat pendidikan aparatur pemerintah kecamatan dapat mempengaruhi beban kerja camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena dengan adanya dukungan pegawai yang memadai kualitas pendidikannya maka camat dapat melaksanakan keempat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian secara berimbang. Demikian pula sebaliknya tanpa adanya dukungan pegawai yang memadai kualitas dan kuantitasnya maka camat akan lebih banyak menghabiskan waktu dan

pemikirannya di belakang meja menyelesaikan pekerjaanpekerjaan yang bersifat teknis administratif.

#### **4.10 Sarana dan Prasarana Penunjang Kerja**

Sarana dan prasarana penunjang kerja dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Seorang pimpinan organisasi mempunyai tugas melengkapi sarana dan prasarana kerja agar bawahan dapat bekerja secara maksimal.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

Dalam bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdiri dari variabel kinerja, kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian mengelompokkan hasil penelitian dalam bentuk identitas responden, hasil penelitian serta, rekapitulasi hasil penelitian.

##### 1. Identitas Responden

Identitas responden secara umum terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.1 : Umur Responden**

Umur Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
20-30	10	31,25%
31 – 40	17	53,12%
41-50	5	15,63%
Total	32	100%

**Sumber: Data Olahan**

Dari Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa umur responden 20–30 sebanyak 10 orang atau 31,25% , umur 31-40 sebanyak 17 orang atau 53,12%, dan umur 41-50



sebanyak 5 orang atau 15,63%. Jadi, yang lebih dominan dari umur responden yaitu umur antara 31-40 tahun sebanyak 17 orang.

**Tabel 5.2:Jenis Kelamin Respoden**

<b>Umur Respoden</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	15	46,87%
Wanita	17	53,13%
Total	32	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat jenis, Kelamin responden Pria sebanyak 15 orang atau 46,87%, dan Wanita sebanyak 17 orang atau 53,13%. Jadi, yang lebih dominan dari jenis kelamin responden yaitu jenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 orang atau 53,13%.

**Table 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
S1 da S2	13	40.625%
D1, D2, D3	17	53.125%
Smu/ sederajat	2	6.25%

Total	32	100%
-------	----	------

*Sumber : Data Olahan*

Dari table 5.3 di atas dapat dilihat pendidikan terakhir responden S1 dan S2 sebanyak 13 orang atau 40,625%. D1, D2, D3 sebanyak 17 orang atau 53,125%. SMU/ sederajat sebanyak 2 orang atau 6,25%. Jadi, yang lebih dominan dari pendidikan terakhir responden yaitu D1, D2, D3 sebanyak 17 orang atau 53,125%.

**Table 5.4 : Status Responden**

Status	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Menikah	22	68,75%
Lajang	10	31,25%
Total	32	100%

*Sumber : Data Olahan*

Dari Tabel 5.4 di atas dapat dilihat status responden menikah sebanyak 22 orang atau 68,75%. Lajang sebanyak 10 orang atau 31,25%, Jadi, yang lebih dominan dari status responden yaitu menikah sebanyak 22 orang atau 68,75%.

## 2. Deskripsi Variabel

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja dan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka diperoleh gambaran mengenai ketiga variabel yang akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap pegawai, karena dengan kinerja yang baik maka tujuan yang diinginkan akan tercapai.

Untuk lebih jelas mengenai kinerja dapat dilihat pada tanggapan responden berikut :

**Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Tentang kedisiplinan kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	18	56,25%
3	Kurang Setuju	14	43,75%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%

<b>Jumlah</b>	32	100%
---------------	----	------

*Sumber : Data Olahan*

Dari table 5.9 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (56,25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (43,75%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 10: Tanggapan Responder Tentang tanggung jawab**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	23	71,875%
3	Kurang Setuju	9	28,125%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel : 5. 10 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (71,875%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (28,125%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Tentang bekerja sama dalam melakukan pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	3,125%
2	Setuju	22	68,75%
3	Kurang Setuju	9	28,125%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 11 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak. 2 orang (7,41%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (18,52%). responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (51,85%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (22,22%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%).

**Table 5.12 : Tanggapan Responden Tentang teliti dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	15,625%
2	Setuju	19	59,375%
3	Kurang Setuju	8	25%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.12 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan Sangat setuju adalah sebanyak 5 orang (15,625%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (25%), responden menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang kecakapan dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	20	62,5%
3	Kurang Setuju	11	34,375%
4	Tidak Setuju	1	3,125%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5.13 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,125%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**b. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu hal penentu dalam mencapai suatu target, karena dengan kepemimpinan yang baik maka tujuan yang akan dicapai akan baik.

Untuk lebih jelas mengenai kepemimpinan dapat dilihat pada tanggapan responden berikut.

**Tabel 5. 14 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang berlaku adil**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	17	53,125%
3	Kurang Setuju	15	46,875%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5.14 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (53,125%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (46,875%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 15 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang bisa membuat suasana yang baik dalam pencapaian target**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	21	65,625%
4	Tidak Setuju	3	9,375%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 15 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25 %), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (65,625%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,375%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 16: Tanggapan Responden Tentang suasana nyaman**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%



<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 16 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %).

**Tabel 5 17 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin mempunyai inspirasi**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 17 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %).

**Tabel 5 18 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang mengerti perasaan pegawainya**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	11	34,375%
3	Kurang Setuju	18	56,25%
4	Tidak Setuju	3	9,375%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 18 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (56,25%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,375%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

c. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan/instansi kepada karyawan/pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Jika mereka merasa puas dengan kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan/pegawai untuk bekerja akan semakin tinggi.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tanggapan responden berikut :

**Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Tentang kesesuaian kompensasi dengan kebutuhan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 19 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 20: Tanggapan Responden Tentang kompensasi dengan prestasi kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%

4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 20 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 21: Tanggapan Responden Tentang Pemberian kompensasi dengan permintaan**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	11	34,375%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	2	6,25%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 21 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang

(59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,25%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 22: Tanggapan Responden Tentang pemberian kompensasi yang berkelanjutan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	13	40,625%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 22 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (40,625%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 23: Tanggapan Responden tentang upah lembur yang sesuai**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	9	28,125%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	4	12,5%

5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 23 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (28,125%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

## 5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 13 diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 5. 24 : Koefisien Regresi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.441	.153	2.556	.016
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.369	.169	2.135	.041
Constant (a)	6.409	2.044	3.135	.004
R square = 0,558				
R = 0,747				
F Ratio = 18,287				
Sig = 0,00				

Sumber Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 . 24 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis sebagai berikut :

$$Y = 6,409 + 0,441 X_1 + 0,369 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Y (kinerja) mempunyai nilai konstanta sebesar 6,409. Ini berarti bahwa jika variabel independen dianggap nol atau tidak ada, maka kinerja sebesar 6,409 satuan.
2. Koefisien  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar 0,441 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,441 satuan
3. Koefisien  $X_2$  (kompensasi), sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan kompensasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,369 satuan.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel  $X_1$  (kepemimpinan), dan  $X_2$  (kompensasi), bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari kedua variabel tersebut maka kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar akan semakin meningkat.

**a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )/R Square.**

Koefisien determinasi Koefisien ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,558 atau sebesar 55,8%, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% lagi ( $100 - 55,8$ ) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**b. Uji F (F test)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan pengujian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Faktor kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi uji F ini dilakukan dengan kriteria: (Ghozali, 2005: 58).

a) Jika (P value / Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

b) Jika (P value / Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak



**Tabel 5. 25 : Analisis Variabel Independen Simultan Terhadap Variabel Dependen**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.529	2	41.264	18.287	.000 <sup>a</sup>
	Residual	65.440	29	2.257		
	Total	147.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: output SPSS**

Dari tabel 5. 25 diatas dapat diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar  $0,12 < 0,05$  artinya semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

**c. Uji T (Korelasi Parsial)**

Uji T digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ )

$H_0$  : Faktor kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

2. Variabel kompensasi ( $X_2$ )

$H_0$  : Faktor kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi parsial ini dilakukan dengan kriteria: **(Ghozali, 2005: 58)**.

a) Jika (P value / Sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

b) Jika (P value / Sig) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti pada tabel 5.26

**Tabel 5 26 : Analisis Variabel Independen Secara Parsial Terhadap Variabel Dependen (uji T)**

Variabel	Sig	Sig. 5%
Kepemimpinan ( $X_1$ )	.016	0,05
Kompensasi ( $X_3$ )	.041	0,05

#### *Sumber Output SPSS*

Dari tabel 5 . 56 diatas diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai Sig sebesar  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap, kinerja.
2. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai Sig sebesar  $0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena nilai Signifikansi hitung dari ketiga. variabel (kepemimpinan dan kompensasi) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar adalah variabel kepemimpinan, karena mempunyai nilai sig hitung paling kecil di bandingkan dengan nilai sig hitung kompensasi.

### **5.3 Pembahasan Hasil Analisis**

Pada penjelasan sebelumnya telah dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan. program Komputer SPSS 13, setelah itu dilakukan pembuktian hipotesis. Dari hasil tersebut

dapat dijelaskan variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap, variabel terikat (kinerja).

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan menurut responden kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Selain itu variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena kompensasi menurut responden kompensasi sangat mempengaruhi kebutuhan hidup sehari-hari.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.4 Hasil Penelitian

Dalam bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdiri dari variabel kinerja, kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian mengelompokkan hasil penelitian dalam bentuk identitas responden, hasil penelitian serta, rekapitulasi hasil penelitian.

##### 3. Identitas Responden

Identitas responden secara umum terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 5.1 : Umur Responden**

Umur Responden	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
20-30	10	31,25%
31 – 40	17	53,12%
41-50	5	15,63%
Total	32	100%

**Sumber: Data Olahan**

Dari Tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa umur responden 20–30 sebanyak 10 orang atau 31,25% , umur 31-40 sebanyak 17 orang atau 53,12%, dan umur 41-50

sebanyak 5 orang atau 15,63%. Jadi, yang lebih dominan dari umur responden yaitu umur antara 31-40 tahun sebanyak 17 orang.

**Tabel 5.2:Jenis Kelamin Respoden**

<b>Umur Respoden</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	15	46,87%
Wanita	17	53,13%
Total	32	100%

**Sumber : Data Olahan**

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat jenis, Kelamin responden Pria sebanyak 15 orang atau 46,87%, dan Wanita sebanyak 17 orang atau 53,13%. Jadi, yang lebih dominan dari jenis kelamin responden yaitu jenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 orang atau 53,13%.

**Table 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
S1 da S2	13	40.625%
D1, D2, D3	17	53.125%
Smu/ sederajat	2	6.25%

Total	32	100%
-------	----	------

*Sumber : Data Olahan*

Dari table 5.3 di atas dapat dilihat pendidikan terakhir responden S1 dan S2 sebanyak 13 orang atau 40,625%. D1, D2, D3 sebanyak 17 orang atau 53,125%. SMU/ sederajat sebanyak 2 orang atau 6,25%. Jadi, yang lebih dominan dari pendidikan terakhir responden yaitu D1, D2, D3 sebanyak 17 orang atau 53,125%.

**Table 5.4 : Status Responden**

Status	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
Menikah	22	68,75%
Lajang	10	31,25%
Total	32	100%

*Sumber : Data Olahan*

Dari Tabel 5.4 di atas dapat dilihat status responden menikah sebanyak 22 orang atau 68,75%. Lajang sebanyak 10 orang atau 31,25%, Jadi, yang lebih dominan dari status responden yaitu menikah sebanyak 22 orang atau 68,75%.

#### 4. Deskripsi Variabel

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja dan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka diperoleh gambaran mengenai ketiga variabel yang akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

d. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap pegawai, karena dengan kinerja yang baik maka tujuan yang diinginkan akan tercapai.

Untuk lebih jelas mengenai kinerja dapat dilihat pada tanggapan responden berikut :

**Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Tentang kedisiplinan kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	18	56,25%
3	Kurang Setuju	14	43,75%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%



<b>Jumlah</b>	32	100%
---------------	----	------

*Sumber : Data Olahan*

Dari table 5.9 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (56,25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (43,75%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 10: Tanggapan Responder Tentang tanggung jawab**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	23	71,875%
3	Kurang Setuju	9	28,125%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel : 5. 10 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (71,875%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang (28,125%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Tentang bekerja sama dalam melakukan pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	3,125%
2	Setuju	22	68,75%
3	Kurang Setuju	9	28,125%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 11 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak. 2 orang (7,41%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang (18,52%). responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (51,85%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (22,22%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%).

**Table 5.12 : Tanggapan Responden Tentang teliti dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	15,625%
2	Setuju	19	59,375%
3	Kurang Setuju	8	25%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.12 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan Sangat setuju adalah sebanyak 5 orang (15,625%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (25%), responden menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang kecakapan dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	20	62,5%
3	Kurang Setuju	11	34,375%
4	Tidak Setuju	1	3,125%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5.13 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,125%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal penentu dalam mencapai suatu target, karena dengan kepemimpinan yang baik maka tujuan yang akan dicapai akan baik.

Untuk lebih jelas mengenai kepemimpinan dapat dilihat pada tanggapan responden berikut.

**Tabel 5. 14 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang berlaku adil**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	17	53,125%
3	Kurang Setuju	15	46,875%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5.14 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (53,125%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 15 orang (46,875%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 15 :      Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang bisa membuat suasana yang baik dalam pencapaian target**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	21	65,625%
4	Tidak Setuju	3	9,375%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 15 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25 %), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang (65,6255%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,375%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5 16:Tanggapan Responden Tentang suasana nyaman**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%

<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 16 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %).

**Tabel 5 17 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin mempunyai inspirasi**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 17 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %).

**Tabel 5 18 : Tanggapan Responden Tentang pemimpin yang mengerti perasaan pegawainya**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	11	34,375%
3	Kurang Setuju	18	56,25%
4	Tidak Setuju	3	9,375%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 18 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18 orang (56,25%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,375%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

f. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan/instansi kepada karyawan/pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Jika mereka merasa puas dengan kompensasi yang diterima maka kinerja karyawan/pegawai untuk bekerja akan semakin tinggi.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tanggapan responden berikut :

**Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Tentang kesesuaian kompensasi dengan kebutuhan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%
4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 19 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 20: Tanggapan Responden Tentang kompensasi dengan prestasi kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	8	25%
3	Kurang Setuju	20	62,5%



4	Tidak Setuju	4	12,5%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 20 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 21: Tanggapan Responden Tentang Pemberian kompensasi dengan permintaan**

<b>No</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	11	34,375%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	2	6,25%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 21 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (34,375%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang

(59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,25%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 22: Tanggapan Responden Tentang pemberian kompensasi yang berkelanjutan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	13	40,625%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel 5. 22 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (40,625%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 5. 23: Tanggapan Responden tentang upah lembur yang sesuai**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	9	28,125%
3	Kurang Setuju	19	59,375%
4	Tidak Setuju	4	12,5%

5	Sangat tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5. 23 dapat diketahui dari 32 responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 0 orang (0%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (28,125%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 19 orang (59,375%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

### 5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 13 diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 5. 24 : Koefisien Regresi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.441	.153	2.556	.016
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.369	.169	2.135	.041
Constant (a)	6.409	2.044	3.135	.004
R square = 0,558				
R = 0,747				
F Ratio = 18,287				
Sig = 0,00				

Sumber Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 . 24 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis sebagai berikut :

$$Y = 6,409 + 0,441 X_1 + 0,369 X_2 + e$$

Keterangan:

4. Y (kinerja) mempunyai nilai konstanta sebesar 6,409. Ini berarti bahwa jika variabel independen dianggap nol atau tidak ada, maka kinerja sebesar 6,409 satuan.
5. Koefisien  $X_1$  (kepemimpinan) sebesar 0,441 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,441 satuan
6. Koefisien  $X_2$  (kompensasi), sebesar 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan kompensasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,369 satuan.

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa variabel  $X_1$  (kepemimpinan), dan  $X_2$  (kompensasi), bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai dari kedua variabel tersebut maka kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar akan semakin meningkat.

**a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )/R Square.**

Koefisien determinasi Koefisien ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,558 atau sebesar 55,8%, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% lagi ( $100 - 55,8$ ) dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**b. Uji F (F test)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan pengujian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Faktor kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi uji F ini dilakukan dengan kriteria: (Ghozali, 2005: 58).

c) Jika ( $P \text{ value} / \text{Sig}$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

d) Jika ( $P \text{ value} / \text{Sig}$ )  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

**Tabel 5. 25 : Analisis Variabel Independen Simultan Terhadap Variabel Dependen**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.529	2	41.264	18.287	.000 <sup>a</sup>
	Residual	65.440	29	2.257		
	Total	147.969	31			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: output SPSS**

Dari tabel 5. 25 diatas dapat diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar  $0,12 < 0,05$  artinya semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja dapat diterima.

**c. Uji T (Korelasi Parsial)**

Uji T digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

3. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ )

$H_o$  : Faktor kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

4. Variabel kompensasi ( $X_2$ )

$H_o$  : Faktor kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

$H_a$  : Faktor kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar.

Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi parsial ini dilakukan dengan kriteria: **(Ghozali, 2005: 58)**.

c) Jika (P value / Sig) < 0,05 maka  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima

d) Jika (P value / Sig) > 0,05 maka  $H_o$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti pada tabel 5.26

**Tabel 5 26 : Analisis Variabel Independen Secara Parsial Terhadap Variabel Dependen (uji T)**

Variabel	Sig	Sig. 5%
Kepemimpinan ( $X_1$ )	.016	0,05
Kompensasi ( $X_3$ )	.041	0,05

#### *Sumber Output SPSS*

Dari tabel 5 . 56 diatas diperoleh hasil dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut :

3. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai Sig sebesar  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap, kinerja.
4. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai Sig sebesar  $0,041 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima, dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena nilai Signifikansi hitung dari ketiga. variabel (kepemimpinan dan kompensasi) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar adalah variabel kepemimpinan, karena mempunyai nilai sig hitung paling kecil di bandingkan dengan nilai sig hitung kompensasi.

### **5.6 Pembahasan Hasil Analisis**

Pada penjelasan sebelumnya telah dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan. program Komputer SPSS 13, setelah itu dilakukan pembuktian hipotesis. Dari hasil tersebut



dapat dijelaskan variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap, variabel terikat (kinerja).

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan menurut responden kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Selain itu variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena kompensasi menurut responden kompensasi sangat mempengaruhi kebutuhan hidup sehari-hari.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu serta pada bab penelitian dan pembahasan maka pada bab ini penulis dapat mengambil kesimpulan dan mengemukakan saran-saran dan sekiranya dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan di Kantor Camat XIII Koto Kampar, dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya :

#### **6.1 Kesimpulan**

1. Adapun paktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat XIII Koto Kampar disebabkan oleh kurangnya pengawasan oleh pimpinan terhadap staff atau bawahannya, dan kurang disiplinnya pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja para pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi juga merupakan paktor penting yang mempengaruhi kinerja dimana menurut responden kompensansi yang mereka terima belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, hal ini mengakibatkan pegawai harus mencari penghasilan tambahan yang dapat mengurangi produktipitasnya di kantor Camat XIII Koto Kampar.

## **6.2 Saran**

Sebagai bagian dari penelitian ini, penulis akan mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan pemasalahan yang dihadapi oleh pihak instansi pemerintah yaitu Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar sebagai berikut:

6.2.1.1 Sebaiknya pimpinan kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai, karena dengan adanya perhatian tersebut kinerja pegawai di Kantor Camat XIII Koto Kampar ini akan meningkat, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga visi dan misi yang direncanakan akan tercapai.

6.2.1.2 Hendaknya pimpinan Kantor Camat XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar harus bisa menciptakan komunikasi yang baik dengan bawahan seperti beramah tamah, mempererat silaturahmi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron, 1998. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi*, Edisi Refisi, PT. Raja Grafindo Persada.  
Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE.  
Yogyakarta
- Hariondjo, Marihot Tua Effendi, Drs, M.Si, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.  
Gramedia WIDIA sarana Indonesia. Jakarta
- Hasan, Iqbal, 2002 *Statistik I*, cetakan pertama, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen SDM*, UNRI Press. Jakarta
- Kadarman, A.M, 1996. *Manajemen Organisasi*. Widya Press, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Manullang, M, 1997. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Moekijat, 1995. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan ke-7. Penerbit Mandar Maju.  
Bandung
- Nazir, Moh, 1999. *Metodologi Penelitian* . Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nowawi, Hadari, H, 2003, *Manajemen SDM*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Searmayanti, 2001. *SDM dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

Siagin , Sondang P,2004. *Manajemen SDM*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry, 2004.*MSDM*. STIE YKP. Yokyakarta